

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN SIANTAR SIMALUNGUN

Oleh:

Yohana Lasmaria Panggabean
S1 Manajemen
Darwin Lie, Efendi, Fitria Halim

Abstrak

Hasil analisis dan regresi linear berganda yaitu $\hat{Y} = 107,279 - 0,374X_1 + 0,497X_2$, artinya terdapat pengaruh negatif antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Kekuatan hubungan ketiga variabel adalah sedang, yaitu $r = 0,468$. Dari koefisien determinasi dapat dijelaskan 21,9% dan sisanya 78,1% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa konflik kerja dan stres kerja yang didapatkan Kantor Kecamatan Siantar Simalungun berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan, dimana hasil uji $F_{hitung}(5,185) > F_{tabel}(3,25)$ dengan taraf signifikansi $0,010 < \alpha < 0,05$.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

Result of analysis from linear regresi modestly that is $\hat{Y} = 107,279 - 0,374X_1 + 0,497X_2$, meaning there are negative influence between Work Conflict and to Job Stress to performance of employee in Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. The strength of relationship between the variables is very strength, that is $r = 0,468$. From coefficient determinasi can explainable high and low of customer's purchase decision 21,9 %, and the res78,1 % explained by other factor which is not discussed in this research. From result of processing and calculation questionnaires, writer get the conclusion that Work Conflict and Job stress at Kantor Kecamatan Siantar Simalungun have an effect on to performance of employee. This matter is proved by hypothesis test either simultaneously where result test the $F_{hitung}(5,185) > F_{tabel}(3,25)$ and which significant $0,010 < \alpha < 0,05$.

Keywords: Work Conflict, Job Stress, and The Performance of Employee

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi banyak faktor, salah satu diantaranya ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menempati kedudukan yang sangat strategis karena ia merupakan faktor penggerak kegiatan organisasi. Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun merupakan kantor yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang pemerintahan, pembangunan, dan kesejahteraan masyarakat. Dengan mengimplementasikan cara kerja yang

cepat, efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan pelayanan masyarakat.

Salah satu faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah konflik kerja. Konflik pada pegawai yang dapat terjadi yaitu konflik fungsional dan konflik disfungsional. Fenomena Konflik dapat dilihat dari konflik fungsional seperti yang terjadi para pegawai bekerja sama dalam mencapai tujuan dari instansi tersebut dengan cara membentuk suatu team bekerja. Sementara fenomena konflik disfungsional adanya kesalahpahaman antar pegawai yang kadang terjadi dalam instansi tersebut karena perbedaan pola pikir para

pegawai dan selalu menganggap bahwa dirinya paling benar.

Selain faktor konflik kerja, stres kerja juga diindikasikan sebagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dapat merasa stres dengan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Pada dimensi tuntutan antar pribadi, dalam melakukan pekerjaannya sesekali terjadi konflik sesama pegawai dikarenakan kesalahpahaman antar pegawai dalam bekerja sehingga dapat memperlambat dalam menyelesaikan tugas. Sementara fenomena yang terlihat pada dimensi tuntutan peran, hal ini terlihat bahwa atasan menambah beban pekerjaan pegawai, sehingga pegawai tersebut merasa terbebani dan bisa memperlambat tujuan dari instansi tersebut.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran konflik kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun.
- b. Bagaimana pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun baik secara simultan maupun parsial.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran konflik kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun.
- b. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun baik secara simultan maupun parsial.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih enam bulan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun yang beralamat di Jl.asahan km IV Dolok Marlawan, Kabupaten Simalungun Kode Pos 21151. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun sebanyak 40 pegawai.

Desain Penelitian adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Jenis data yang adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Manajemen sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, operasional suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar karena manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor jasa pelayanan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangatlah diperlukan guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas serta efisiensi di dalam penggunaan sumber daya manusia.

Menurut Mathis dan John (2006:3), “manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional”. Menurut Dessler (2006:4), “memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan keamanan dan masalah keadilan”. Sedangkan menurut Mondy (2008:4), “manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem atau cara dalam memanfaatkan dan mendayagunakan bakat manusia untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan secara efektif dan efisien.

2. Konflik Kerja

Manajemen Sebagai individu sering terjebak dalam kancah konflik yang berkepanjangan, terutama antara karyawan yang karena tugas selalu berhubungan satu sama lain. Meskipun ketergantungan dan interaksi antarindividu dalam melaksanakan tugas merupakan suatu hal yang lumrah dalam suatu perusahaan. Dikatakan konflik sebagai suatu hal yang tidak dapat dielakan perusahaan, akan tetapi dapat diselesaikan dan diredakan pada tahap yang paling minimum dan tidak mengganggu kelancaran jalannya perusahaan.

Konflik di dalam kegiatan perusahaan timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya, sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dalam dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai persepsi. Konflik di dalam perusahaan tetapi tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar pegawai berfikir kritis apatis dan produktif.

Menurut Luthans (2006:449), “konflik merupakan kejadian yang terjadi pada intra individu yang menyebabkan frustrasi, kelainan tujuan dan perbedaan peranan”. Menurut Robbins (2007:545), “sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain mempengaruhi secara negatif atau sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008:21), “menyatakan bahwa konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya”.

Berdasarkan pengertian para ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa konflik kerja adalah segala macam interaksi pertentangan antara dua orang atau lebih baik di antara individu, kelompok ataupun organisasi yang dapat berdampak negatif.

3. Stres Kerja

Dalam perusahaan stres kerja merupakan suatu kondisi yang negatif. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk

menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya yang berarti mengganggu prestasi kerjanya. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kinerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Pada umumnya orang menganggap bahwa stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah pada timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Menurut Robbins (2007:793), “stres kerja adalah kondisi dinamik didalam bekerja yang di dalamnya individu menghadapi peluang kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Menurut Luthans (2006:441), “stres kerja adalah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi”. Sedangkan menurut Robbins dan Timothy (2008:368), “stres adalah keadaan dinamis yang dihadapi seseorang ketika terpaksa menghadapi peluang, kendala, tuntutan yang berkaitan dengan apa yang dikehendakinya yang pada saat bersamaan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi sangat penting”.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan penulis bahwa stres kerja adalah setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang yang dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

4. Kinerja Pegawai

Lingkungan Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai dengan melakukan aktivitas maupun kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Bangun (2012:231), “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Menurut Mangkunegara (2017:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Mathis dan John (2006:113), “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disarankan atas pengalaman, kesungguhan, dan kecakapan serta waktu”.

Berdasarkan dapat para ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan tepat waktu.

C. PEMBAHASAN

1. Analisis

a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval dengan memakai rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{(\text{jumlah kelas interval})} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari rumus di atas, diperoleh nilai interval kelas = 0,8, sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Konflik Kerja	Stres Kerja	Kinerja Pegawai
1,00 - 1,80	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tidak Baik
1,81 - 2,60	Tinggi	Tinggi	Tidak Baik
2,61 - 3,40	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi	Cukup Baik
3,41 - 4,20	Rendah	Rendah	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Baik

Sumber: data diolah

1) Gambaran Konflik Kerja pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun

Pada dimensi konflik fungsional pada indikator persaingan didalam mencapai prestasi kerja berada pada nilai rata-rata 3,85 dengan kriteria jawaban rendah hal ini disebabkan pengembangan dan pelatihan yang rutin dilaksanakan pada pegawai. Demikian juga pada indikator kreativitas yang dilakukan di tempat kerja berada pada rata-rata 3,68 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini disebabkan bahwa pegawai memiliki hubungan yang baik ditempat kerja. Selanjutnya pada indikator tindakan yang diberikan dalam melakukan perubahan yang lebih baik untuk organisasi berada pada nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini disebabkan bahwa pegawai berperilaku baik sesuai aturan yang berlaku sehingga perubahan pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun berjalan dengan baik.

Pada indikator tingkat inovasi yang dilakukan pegawai di tempat kerja berada pada nilai rata-rata 3,48 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini disebabkan karena pegawai mampu menciptakan ide baru dalam bekerja. Demikian juga pada indikator pergerakan positif di instansi dalam mencapai tujuan berada pada nilai rata-rata 3,50 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini disebabkan karena pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun mampu menjaga sikap dalam melakukan pergerakan positif agar tidak terjadinya konflik antar pegawai satu sama lainnya.

Demikian juga pada dimensi konflik disfungsional pada indikator tanggapan saat diberikan tugas secara team responden merespon dengan nilai rata-rata 3,55 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini disebabkan karena pegawai mampu melakukan kerjasama dengan rekan kerja saat diberikan tugas secara *team*. Pada indikator tanggapan jika mendapat benturan kepribadian dengan pegawai lain pada nilai rata-rata 2,83 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini disebabkan pegawai kurang mampu mengendalikan diri ketika berselisih paham

dengan rekan kerja. Pada indikator tanggapan saat mengalami perselisihan antar kelompok kerja dengan nilai rata-rata 3,45 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini disebabkan karena perselisihan antar pegawai membantu pekerjaan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kemudian pada indikator tingkat ketegangan pikiran yang terjadi di instansi pada nilai rata-rata 3,53 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini disebabkan adanya perbedaan pendapat antar pegawai yang dikontrol oleh pimpinan didalam melaksanakan pekerjaan. Pada indikator perasaan melakukan diskusi yang mendominasi dengan nilai rata-rata 3,78 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini disebabkan diskusi kerja yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Siantar secara demokrasi.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rekapitulasi jawaban responden mengenai konflik berada pada rata-rata 3,53 dengan kriteria jawaban rendah. Kemudian, nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,85 pada dimensi konflik fungsional pada indikator persaingan dalam mencapai prestasi di tempat kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,83 berada pada dimensi konflik disfungsi dengan indikator benturan kepribadian dengan rekan kerja.

2) Gambaran Stres Kerja pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun

Pada dimensi tuntutan tugas pada indikator kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas individu berada pada rata-rata 3,58 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini disebabkan rendahnya tingkat beban kerja yang ditanggung oleh pegawai tersebut.

Untuk indikator keadaan kondisi kerja pegawai yang kurang nyaman saat menyelesaikan tugas berada pada nilai rata-rata 3,28 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini disebabkan pegawai dituntut dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun dalam keadaan fisik kurang sehat maupun pikiran saat tidak baik. Pada indikator suasana tata letak kerja fisik yang ada di tempat kerja berada pada nilai rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini disebabkan ruang

kantor yang kurang luas untuk penyimpanan kotak-kotak berkas.

Untuk dimensi tuntutan peran pada indikator sikap saat melakukan peran ganda di tempat kerja, berada pada nilai rata-rata 2,90 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini disebabkan pegawai belum mampu menyelesaikan tugas lain di luar pekerjaan utamanya. Sedangkan pada indikator tingkat pemahaman pegawai dalam memahami pekerjaan berada pada nilai rata-rata 3,28 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini disebabkan masih terdapat pada pegawai junior yang kurang memahami peran mereka. Kesanggupan pegawai melakukan pekerjaan yang kurang sesuai dengan yang dimiliki pegawai berada pada nilai rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini disebabkan suatu pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan dengan baik dalam bidang masing-masing pegawai.

Kemudian dimensi tuntutan antar pribadi pada indikator tingkat dukungan sosial antar pegawai berada pada nilai rata-rata 3,43 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini disebabkan bahwa pegawai mampu bersosialisasi terhadap pegawai lainnya. Selanjutnya indikator memahami kepribadian buruk para pegawai berada pada nilai rata-rata 2,88 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini disebabkan setiap pegawai kurang mendekati diri terhadap sesama pegawai dan kurang peduli terhadap rekan kerja. Selanjutnya indikator kemampuan perusahaan memberikan kebutuhan sosial untuk pegawai berada pada nilai rata-rata 3,08 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini disebabkan kebutuhan sosial pegawai Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun belum terpenuhi secara menyeluruh.

Selanjutnya untuk dimensi struktur organisasi pada indikator penentuan tingkat diferensiasi struktur organisasi pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun berada pada nilai rata-rata jawaban 3,10 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini disebabkan pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun belum menjalankan peran terkait struktur organisasi yang ada. Selanjutnya pada indikator tingkat peraturan berada pada nilai rata-rata 3,13 dengan

kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini disebabkan masih terdapat beberapa pegawai Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun kurang menjalankan dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Selanjutnya pada indikator sistem pengambilan keputusan berada pada nilai rata-rata 3,10 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini disebabkan para pegawai kurang mampu dalam menetapkan atau memutuskan suatu permasalahan dikarenakan saat menentukan keputusan sedang mengalami stres.

Kemudian untuk dimensi kepemimpinan pada indikator gaya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun responden merespon dengan rata-rata 3,05 dengan kriteria cukup tinggi, hal ini disebabkan pimpinan Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun kurang mendekati diri terhadap para pegawai. Selanjutnya pada indikator gambaran senior organisasi memimpin dengan nilai rata-rata 3,13 dengan kategori cukup tinggi, hal ini disebabkan kurangnya kepedulian dan kurangnya pendekatan diri antar pegawai dengan pegawai baru. Selanjutnya pada indikator kemampuan indikator pegawai memimpin bagus, hal ini disebabkan pegawai kurang mendekati diri kepada pimpinan sehingga tidak dapat memimpin rapat saat diperlukan.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rekapitulasi jawaban responden mengenai stres berada pada rata-rata 3,22 dengan kriteria jawaban cukup tinggi. Kemudian, nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,58 dengan kriteria jawaban rendah pada dimensi tuntutan peran dengan indikator kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas individu, selain itu nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,58 dengan kriteria jawaban rendah juga terdapat pada dimensi kepemimpinan dengan indikator kemampuan pegawai memimpin rapat. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,88 dengan kriteria jawaban cukup tinggi berada pada dimensi tuntutan peran dengan indikator kemampuan dalam memahami kepribadian buruk rekan kerja.

3) Gambaran Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun

Pada dimensi sasaran kerja pegawai untuk indikator tingkat pencapaian target kerja memperoleh nilai rata-rata 3,05 dengan kriteria jawaban cukup baik, dikarenakan masih ada pegawai yang ikut andil dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Indikator menangani volume pekerjaan yang cukup banyak memperoleh nilai rata-rata 3,10 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan karyawan kurang tanggung jawab ketika diberikan pekerjaan dengan menunda. Indikator Kualitas hasil kerja yang dicapai memperoleh nilai rata-rata 3,17 dengan kriteria jawaban cukup baik. hal ini karena masih ada pegawai yang dapat menggunakan peralatan elektronik kantor dengan baik.

Indikator tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 3,17 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan adanya pegawai yang kurang peduli dengan tugas yang diberikan. Pada indikator tingkat efisiensi waktu yang dipergunakan dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 3,15 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan para pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pada indikator ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan memperoleh nilai rata-rata 3,45 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai berusaha sebaik mungkin agar tugas dapat selesai tepat waktu.

Indikator jumlah anggaran yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 3,62 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai dapat membagi anggaran untuk keperluan instansi dilakukan dengan baik. Indikator kemampuan dalam mengelola biaya memperoleh nilai rata-rata 3,82 dengan kriteria baik, hal ini pegawai dapat mengelola biaya dilakukan dengan baik.

Terakhir pada dimensi perilaku kerja pada indikator kualitas pelayanan yang diberikan memperoleh nilai rata-rata 3,65 dengan kriteria jawaban baik, hal ini

dikarenakan pegawai mampu mengembangkan diri dengan kreativitas dalam melaksanakan tugas.

Indikator sikap saat memberikan pelayanan memperoleh nilai rata-rata 3,57 dengan kriteria jawaban baik, hal ini pegawai melakukan kewajiban dengan perilaku yang baik. Indikator etika dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata 3,30 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini masih ada pegawai meninggalkan kantor sebelum waktunya. Indikator tingkat kejujuran dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai menjunjung tinggi kepercayaan pimpinan terhadap mereka.

Indikator tanggung jawab dalam instansi memperoleh nilai rata-rata 3,65 dengan kriteria baik, hal ini pegawai memiliki rasa nyaman kepada instansi dan enggan untuk menjelekkan nama instansi. Indikator tingkat kehadiran dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata 3,57 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan kehadiran merupakan penilaian dari pemberian tambahan dari pendapatan pegawai. indikator loyalitas bekerja dalam instansi memperoleh nilai rata-rata 3,17 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang masih mementingkan hal pribadi ketimbang instansi.

Indikator kepatuhan dalam menaati peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh instansi memperoleh nilai rata-rata 3,10 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang tidak peduli terhadap peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Indikator hubungan kerjasama dengan pimpinan memperoleh nilai rata-rata 3,17 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini adanya pegawai yang kurang berinteraksi dengan pimpinan. Indikator hubungan kerja sama dengan sesama pegawai lainnya memperoleh nilai rata-rata 3,05 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini pegawai masih sering terjadi kesalahan dalam memahami komunikasi asesama antara pegaawai. Indikator Kemampuan pimpinan

dalam memotivasi bawahannya memperoleh nilai rata-rata 3,17 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan pimpinan kurang memberikan motivasi kepada bawahan. Indikator kemampuan pimpinan dalam mengarahkan seluruh bawahannya memperoleh nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria cukup baik, hal ini pimpinan kuran dapat menghendel bawahannya.

Dari total jawaban responden mengenai dimensi prestasi kerja dan perilaku kerja mendapat nilai rata-rata sebesar 3,12 dengan kriteria jawaban cukup baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi 3,82 dengan kriteria jawaban baik untuk dimensi sasaran kerja pegawai pada indikator kemampuan dalam mengelola biaya. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,05 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi sasaran kerja pegawai pada indikator tingkat penetapan target kerja.

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Analisa Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memiliki Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X_1 adalah konflik kerja, X_2 stres kerja, dan Y adalah kinerja pegawai. Analisis dijalankan dengan melakukan tabulasi jawaban responden pada kuesioner yang telah dijalankan.

Tabel 2

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	107.279	11.280	
Konflik Kerja	-.374	.162	-.341
Stres Kerja	-.497	.190	-.387

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : hasil pengolahan data primer

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 di atas, diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 107,279 - 0,374X_1 - 0,497X_2$, artinya terdapat pengaruh yang negatif antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun.

1. Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.177	5.653

a. Predictors: (Constant), konflik kerja (X1), Stres kerja(X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : hasil pengolahan data

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel 3 di atas diperoleh nilai korelasi (r) = 0,468 yang artinya terdapat hubungan yang sedang antara konflik kerja dan stres kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun, sesuai dengan kriteria tingkat hubungan pada tabel 3.

Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,219$, artinya baik tidaknya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun sebesar 21,9 % dapat dijelaskan oleh konflik kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya 78,1% dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti beban kerja, kejenuhan kerja, dukungan sosial dan lain sebagainya.

2. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan dan kecerdasan emosional yang diuji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4
Perkiraan Nilai Fhitung

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	331.430	2	165.715	5.185	.010
Residual	1182.545	37	31.961		b
Total	1513.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres kerja (X1), Konflik kerja (X2)

Sumber : hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $5,185 > F_{tabel}$ dengan $(0,05 ; 2 \text{ vs } 37)$ sebesar 3,25 atau dengan taraf signifikan $0,010 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya konflik kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun.

2) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterimanya atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan dan kecerdasan emosional yang diuji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 5
Perkiraan Nilai thitung

Model	T	Sig.
(Constant)	9.511	.000
Konflik kerja (X1)	-2.312	.026
Stres kerja (X2)	-2.618	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : hasil pengolahan data primer

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel konflik kerja sebesar $2,312 > t_{tabel}$ dengan $df = n - k - 1$ ($40 - 2 - 1 = 37$) sebesar 2,026 atau dengan taraf signifikan

$0,026 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun.

Kemudian pada variabel stres kerja nilai t_{hitung} sebesar $2,618 > t_{tabel}$ dengan $df = n - k - 1$ ($40 - 2 - 1 = 37$) sebesar $2,026$ atau dengan taraf signifikan $0,013 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun.

2. Evaluasi

a. Konflik Kerja Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun

Konflik yang ada pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun berada pada kategori sangat tinggi, hal ini dilihat dari dimensi konflik fungsional dan disfungsional berada pada nilai rata-rata $3,53$ dengan kriteria rendah.

Pada dimensi konflik fungsional dengan indikator tingkat inovasi yang dilakukan ditempat kerja berada pada nilai rata-rata $3,48$ dengan kriteria jawaban rendah, cara mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan harus mengarahkan pegawai untuk lebih sering mengikti seminar untuk menambah wawasan pegawai tersebut. Pada indikator pergerakan positif yang terjadi di instansi dalam mencapai tujuan berada pada rata-rata $3,50$ dengan kriteria jawaban rendah, cara mengatasi hal ini sebaiknya para pegawai harus bisa saling menghargai antara satu dengan yang lain.

Pada dimensi konflik disfungsional dengan indikator tanggapan jika mendapat benturan kepribadian dengan pegawai lain memperoleh nilai rata-rata $2,83$ dengan kriteria jawaban cukup tinggi, cara mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan harus mampu menempatkan antar rekan kerja yang pola pikir nya sama agar tidak terjadinya benturan kepribadian. Pada indikator perasaan anda saat mengalami perselisihan antar pegawai memperoleh nilai rata-rata $3,45$ dengan kriteria jawaban rendah, cara mengatasi hal ini sebaiknya pegawai harus saling menjaga dan saling terbuka pada pegawai lainnya agar tidak terjadi selisih paham.

Dari evaluasi konflik di atas, dapat diambil kesimpulan jika semua hal-hal di atas sudah dinyatakan bahwa konflik rendah, namun konflik dapat diatasi jika berkomunikasi dengan baik antar pegawai dan pimpinan, mengambil keputusan dengan tepat dan menghindari perdebatan-perdebatan yang dapat menimbulkan perselisihan antar pegawai.

b. Stres Kerja Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun

Stres kerja yang ada pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun dengan nilai rata-rata $3,22$ dalam kategori cukup tinggi, hal ini dapat dilihat dari berupa tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan. Stres pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun dinilai masih perlu diperbaiki.

Pada dimensi tuntutan peran dengan indikator cara para pegawai melakukan peran ganda memperoleh nilai rata-rata $2,90$ dengan kriteria jawaban cukup tinggi. Cara mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk membiasakan diri melakukan peran ganda di tempat kerja.

Untuk dimensi tuntutan antar pribadi, pada indikator kemampuan dalam memahami kepribadian buruk rekan kerja memperoleh nilai rata-rata $2,88$ dengan kriteria cukup tinggi. Cara mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan para pegawai dengan membentuk suatu forum diskusi dalam instansi tersebut agar semakin meningkat kebersamaan para pegawai.

Selanjutnya pada dimensi struktur organisasi dengan indikator tingkat peraturan yang ada di tempat kerja memperoleh nilai rata-rata $3,13$ dengan kriteria jawaban cukup tinggi. Cara mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan bersikap lebih tegas supaya para pegawai mematuhi peraturan perusahaan. Kemudian pada indikator sistem pengambilan keputusan di tempat kerja memperoleh nilai rata-rata $3,10$ dengan kriteria jawaban cukup tinggi, cara mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan menghargai setiap

masukannya maupun pendapat dari pada pegawai.

Kemudian pada dimensi kepemimpinan dengan indikator gaya kepemimpinan pada instansi memperoleh nilai rata-rata 3,05 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, cara mengatasi hal ini sebaiknya harus lebih mendekati diri terhadap para pegawai dan lebih sering memantau kinerja para pegawai. Pada indikator gambaran senior organisasi dalam memimpin pegawai baru memperoleh nilai rata-rata 3,13 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, cara mengatasi hal ini sebaiknya pegawai lama meningkatkan rasa sosialisasi terhadap pegawai baru.

Dari evaluasi stres kerja penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja ada, untuk mengatasi tingkat stres kerja maka pegawai perlu ada hiburan dengan melakukan refreshing dan tidak perlu memaksakan pekerjaan yang akan membebani pikiran yang mengakibatkan stres.

c. Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam penilaian organisasi karena sangat menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan salah satu faktor penting yang menjadi tolak ukur bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Apabila kinerja pegawai dalam sebuah instansi baik, maka tujuan instansi dapat dengan mudah tercapai. Pada Indikator kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun sudah dalam kategori cukup baik. Hal ini disebabkan dari jawaban responden dengan nilai keseluruhan rata-rata sebesar 3,12 dengan kriteria jawaban cukup baik.

Namun masih terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan karena nilainya masih dibawah rata-rata, seperti pada dimensi sasaran kerja pegawai untuk indikator tingkat pencapaian target kerja memperoleh nilai rata-rata 3,05 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara meningkatkannya yaitu pegawai harus menyelesaikan tugasnya dengan tepatwaktu dan jika tidak dilakukan dengan baik akan dikenakan kerja lembur. Pada Indikator menangani volume pekerjaan yang cukup

banyak memperoleh nilai rata-rata 3,10 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara meningkatkannya yaitu pegawai tidak perlu harus menumpuk-numpuk pekerjaan sehingga membuat pekerjaan jadi tergesah-gesah.

Indikator kepatuhan dalam menaati peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh instansi memperoleh nilai rata-rata 3,10 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara meningkatkan yaitu pegawai harus menanamkan rasa kesatuan terhadap negara. Indikator hubungan kerja sama dengan sesama pegawai lainnya memperoleh nilai rata-rata 3,05 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara agar menjadi lebih baik yaitu pegawai harus dapat membantu kerja rekan kerjanya sehingga akan terjalin hubungan yang baik antara pegawai.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun dikategorikan cukup baik. Hal ini dikarenakan masih ada indikator yang di bawah rata-rata, oleh karena itu instansi juga perlu mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang konflik kerja pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,53. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,85 pada dimensi konflik fungsional dengan indikator tingkat persaingan dalam meraih prestasi kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,83 pada dimensi konflik disfungsional dengan indikator benturan kepribadian dengan rekan kerja.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang stres kerja pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,22 dengan kriteria cukup tinggi. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,58 dengan kriteria rendah pada dimensi tuntutan peran dengan indikator

- kemampuan pegawai memimpin rapat. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,88 dengan kriteria cukup tinggi pada dimensi tuntutan peran dengan indikator kemampuan dalam memahami kepribadian buruk rekan kerja.
- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,12 dengan kriteria cukup baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,82 dengan kriteria baik pada dimensi sasaran kerja pegawai dengan indikator kemampuan dalam mengelola biaya. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,05 dengan kriteria cukup baik pada dimensi sasaran kerja pegawai dengan indikator tingkat penetapan target kerja.
 - d. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh negatif antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun.
 - e. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi menunjukkan baik tidaknya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun.
 - f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F H_0 ditolak, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun.
 - g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t H_0 ditolak, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun secara parsial.

2. Saran

- a. Untuk mengatasi konflik sebaiknya pimpinan lebih mendekati diri terhadap pegawai untuk menjadi penengah ketika adanya benturan kepribadian antar pegawai yang bertujuan untuk meminimalisir gejala konflik dalam meraih prestasi kerja yang menghambat kelancaran jalannya tujuan perusahaan.
- b. Untuk mengatasi stres kerja sebaiknya pimpinan harus mampu melihat dan mengawasi peran para pegawai dalam memahami kepribadian buruk rekan kerjanya agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.
- c. Untuk meningkatkan Kinerja pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun sebaiknya pimpinan membuat tingkat penetapan target kerja agar para karyawan lebih termotivasi dalam mencapai tujuan instansi tersebut.
- d. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Kab.Simalungun. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, maka perlu memperbanyak penelitian, seperti: beban kerja, kejenuhan kerja, dukungan sosial dan lain sebagainya. Selain itu, apabila memakai kuesioner sebaiknya dalam pengisiannya dipandu ditambah dengan wawancara langsung tiap karyawan yang diteliti sehingga kuesioner nantinya dapat terisi dengan baik

E. DAFTAR PUSTAKA

- Aslihah, N. 2015. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Binama**. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Skripsi.
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Internatinal Journal. Vol 4, <http://w>*

- www.meritresearchjournals.org/aef/index.htm
- Cooper dan Marshal. 2003. **Perilaku Organisasi**. Jakarta : Salemba Empat
- Daft, Richard, L.2002. **Manajemen**. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 10. Jilid I. Jakarta: PT Indeks.
- Gaffar, H 2012. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) Tbk kantor wilayah x**. Makassar. Universitas Hasanuddin. Skripsi.
- Griffin, Ricky W. 2004. **Manajemen**. Cetakan Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko T. Hani. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPF
- Hermita. 2011. **Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep**. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar. Skripsi.
- Ibrahim, A. 2008. **Administrasi Publik dan Implementasinya**. Cetakan pertama, Bandung: PT Refika Aditama.
- Ivancevich. 2007. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Edisi 7, jilid II. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor 467 Tahun 2014 **Tentang Pengelolaan kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan**.
- Kurnia, Ivan. 2011. **Pengaruh motivasi, gaya Kepemimpinan, stres kerja, dan konflik kerja terhadap Kinerja karyawan**. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. **Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 1 Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2008. **Perilaku dan Budaya Organisasi**. Cetakan kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Oyoo. 2016. *Influence of job stress on employee performance in Ngos in Kenya*. *University of Agriculture and Technology. Kenya*. 2016., diakses tahun 2018.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins Stephen P. dan Mary, Coulter. 2010. **Manajemen**. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2002. **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, 2008. **Perilaku Organisasi**. Edisi 10. Jakarta: PT.Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2008. **Perilaku Organisasi**. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Susanti, Diah, F. 2015. **Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rumpun Sari Antan 2 Pati**. Surakarta. Universitas Muhammadiyah.Skripsi.
- Sutrisno. 2010. **Budaya Organisasi**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D**. Bandung: CV Alfabeta.
- Simbolon, Hotman. 2009. **Statistika**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyudi. 2008. **Manajemen Konflik Dalam Organisasi**. Bandung: CV Alfabeta.
- Yuarto, Simon. 2014. **Pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap Kinerja Perawat pada RS Panti Rapih**. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Skripsi.

Zainal, Veithzel Rivai. Et. al.
2015. **Manajemen Sumber Daya
Manusia Untuk Perusahaan**. Edisi
Ketiga. Cetak Ketujuh. Jakarta:
Rajawali Pers.